

CA1  
J720  
1986  
D 27

Government  
Publications

Discrimination based on  
family status and marital  
status is against the law



Canadian Human Rights  
Commission

— Race  
Colour  
National or ethnic origin

— Marital status  
Family status

— Mental disability

— Physical disability

— Alcohol or drug dependence

— Religion

— Age

— Sex

— Pardoned conviction

— Equal pay

3 1761 117659797

## **Discrimination based on family status and marital status is against the law**

**E**veryone deserves the same chance to make the most of life, regardless of family or marital status.

That's not only fair. It's the law.

Family status and marital status are two of the 10 grounds on which discrimination is forbidden by the Canadian Human Rights Act. In federal jurisdiction, employers and those who offer goods, services, facilities and accommodations must treat everyone by the same rules, as workers and as customers, whatever their family status.

The other grounds are race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, conviction of an offence for which a pardon has been granted, and disability.

The Act also outlaws harassment based on family or marital status and all the other grounds.

Some of Canada's biggest companies – including the banks, the airlines and railways – come under this law. So does the federal government and all its agencies.

All the provinces have similar laws forbidding discrimination based on marital status in fields they control – most housing and shops, for example, and provincial government programs. Some provinces also ban discrimination based on family status.

A brief leaflet like this cannot cover every angle, of course. The questions and answers that follow show just some of the everyday effects of the federal ban on discrimination based on family or marital status.

**Q**uestion: I keep getting passed over for a sales job I'd like, all because of my family status. I'm a working mother, you see, so my boss thinks I couldn't handle the travel this job calls for. In fact, my husband is perfectly willing to look after the kids if I have to be out of town for a few days at a time. I've told the boss that, but he's not listening. Deep down, he thinks a mother's place is at home – nowhere else. Can the Canadian Human Rights Commission help me?

**A**nswer: It might be able to. If you made a discrimination complaint and the facts turned out to be just as you've told them, the Commission could take steps to get you a crack at the job. Employers are not allowed to base these decisions on mere guesswork about what people can or cannot do because of their family status or any other forbidden ground of discrimination. People must be assessed on their own individual strengths. And their weaknesses too, of course. That would be the big question in the Commission's investigation of your complaint: Your family status aside, are you the best available person for the job? Your employer is entitled to pass you over in favour of someone who is better qualified. But if your qualifications are good enough, your family status is not an acceptable reason for holding you back.

**Q**uestion: Believe it or not, I was turned down for a job because I'm married. It's a short-term posting to an isolated spot in the far north, and they say they hire only singles. I know my wife couldn't come with me, but we'd only be apart for a few months. Wasn't that discrimination?

**A**nswer: It looks that way. If you made a formal complaint, and the Canadian Human Rights Commission investigated, the employer might produce a good enough reason to justify the singles-only rule. But it's not easy to think what that might be. If the employer is simply leaping to conclusions about how *all* single people and *all* married people handle isolation, that is just plain prejudice. Under the Canadian Human Rights Act, you are entitled to be considered as an individual, not as a member of a group like "married people" you happen to belong to. If the employer did not have a good enough reason, the Commission's job would be to get compensation for you and to make sure job applicants like you were considered on the basis of their own, individual characteristics.

**Q**uestion: I think this human rights business is just a disguise for discrimination against men like me. Look what happens in my office: All the women get time off when their kids are sick, but what about me? I don't have kids but I have other personal affairs it would be nice to get time off for. Why isn't the Canadian Human Rights Commission doing something about this kind of discrimination?

**A**nswer: The Canadian Human Rights Act recognizes the special needs of children, and it is *not* discrimination when an employer gives employees – both men *and* women – special leave or benefits to care for their children. The Act does not force employers to grant parental leave. But it allows them to do so without risking a complaint to the Commission of discrimination based on family status.

CHI  
J 720  
- 1986  
D27

**Q**uestion: I'd like one of those bank credit cards. Sometimes I don't have the cash in my pocket the minute I see a bargain or run across something I've had an eye out for, and a card would be handy. I have a good job and I could handle it. The trouble is my husband. His credit rating is poor, and I'm afraid the bank would just throw my application out. Does the Canadian Human Rights Act help me?

**A**nswer: Go ahead and apply; you shouldn't have any problem. The banks used to refuse people whose husbands or wives were poor risks, but they have stopped that since the Canadian Human Rights Act banned discrimination based on marital status. Their policy is to treat men and women who apply for credit cards as individuals, without regard to the credit record of husbands or wives. Bank loans are a more complicated matter. Because of family property and other law, the credit standing of husband or wife can *sometimes* justify refusal of a loan. But your husband's credit rating should not affect your application for a credit card.

**S**ex discrimination, often closely allied with discrimination based on family or marital status, is dealt with in a separate leaflet in this series.

**D**o you think you have been dealt with unfairly because of your marital or family status or because of any other ground on which discrimination is forbidden?

If so, the Canadian Human Rights Commission may be able to help.

#### National Office

Canadian Human Rights Commission  
400-90 Sparks Street  
Ottawa, Ontario  
K1A 1E1  
Telephone: (613) 995-1151  
Visual Ear: (613) 996-5211

#### Regional Offices

##### Atlantic

*Office address:*  
300-5670 Spring Garden Road  
Halifax, Nova Scotia  
Telephone: (902) 426-8380  
Visual Ear: (902) 426-9345

*Mailing address:*

P.O. Box 3545  
Halifax South Postal Station  
Halifax, Nova Scotia  
B3J 3J2

#### Quebec

330-1253 McGill College Avenue  
Montreal, Quebec  
H3B 2Y5  
Telephone: (514) 283-5218  
Visual Ear: (514) 283-1869

#### National Capital

*Office address:*  
915-270 Albert Street  
Ottawa, Ontario  
Telephone: (613) 996-0026  
Visual Ear: (613) 998-5927

*Mailing address:*

P.O. Box 2052, Station "D"  
Ottawa, Ontario  
K1P 5W3

**Ontario**  
623-55 St. Clair Avenue East  
Toronto, Ontario  
M4T 1M2  
Telephone: (416) 973-5527  
Visual Ear: (416) 973-8912

**Prairies**  
718-275 Portage Avenue  
Winnipeg, Manitoba  
R3B 2B3  
Telephone: (204) 949-2189  
Visual Ear: (204) 949-2882

**Alberta and Northwest Territories**  
416-10506 Jasper Avenue  
Edmonton, Alberta  
T5J 2W9  
Telephone: (403) 420-4040  
Visual Ear: (403) 420-4108

**Western**  
600-609 West Hastings Street  
Vancouver, British Columbia  
V6B 4J4  
Telephone: (604) 666-2251  
Visual Ear: (604) 666-3071

These offices accept long-distance calls collect.

**T**he Canadian Human Rights Act provides for fines of up to \$50,000 for threatening, intimidating or discriminating against a person who makes a complaint or who helps in one of the Commission's investigations.

November 1986

© Minister of Supply and Services  
Canada 1986  
Cat. No. HR32-1/9-1984  
ISBN 0-662-54776-4

# **La discrimination fondée sur la situation de famille et l'état matrimonial est contraire à la loi**

**T**ous ont droit à l'égalité des chances d'épanouissement, indépendamment des considérations fondées sur l'état matrimonial ou la situation de famille.

Ce n'est pas seulement une question de justice, c'est la loi.

La situation de famille et l'état matrimonial sont en effet deux des dix motifs de distinction illicite énumérés dans la Loi canadienne sur les droits de la personne. Dans la sphère de compétence fédérale, les employeurs et les fournisseurs de biens, de services, d'installations ou de moyens d'hébergement doivent traiter tout le monde sur un pied d'égalité, tant au niveau du travail que de la consommation, sans tenir compte de la situation de famille.

Les autres motifs de distinction illicite sont la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état de personne graciée et la déficience.

La Loi interdit également le harcèlement fondé sur la situation de famille ou l'état matrimonial et sur tous les autres motifs de distinction illicite.

Certaines des plus grandes entreprises canadiennes, notamment les banques et les compagnies aériennes et ferroviaires sont liées par cette loi. Il en est de même pour le gouvernement fédéral et tous ses organismes.

Toutes les provinces ont une loi semblable qui interdit la discrimination fondée sur l'état matrimonial dans les domaines relevant de leur compétence, par exemple le logement et le commerce de détail, dans la plupart des cas, ainsi que leurs propres programmes. Certaines provinces interdisent également la discrimination fondée sur la situation de famille.

Il est évidemment impossible d'aborder tous les aspects de la question dans un petit dépliant comme celui-ci. Les questions et réponses qui suivent ont pour but de donner seulement une idée de la façon dont s'applique concrètement l'interdiction fédérale visant la discrimination fondée sur la situation de famille ou sur l'état matrimonial.

**Q**uestion : On ne cesse de me refuser l'emploi auquel j'aspire dans le secteur de la vente, à cause de ma situation de famille. Je suis une mère qui travaille, voyez-vous, et mon patron estime que je serais incapable d'effectuer tous les déplacements exigés par le poste. Mon mari est pourtant disposé à s'occuper des enfants si je dois m'absenter pour quelques jours. Je l'ai dit au patron, mais ça ne change rien. Dans le fond, il croit que la place d'une mère n'est qu'à la maison. La Commission canadienne des droits de la personne peut-elle m'aider ?

**R**éponse : Elle le pourrait sans doute. Si vous portiez plainte pour discrimination et que les faits s'avèrent conformes à ce que vous dites, la Commission pourrait prendre des mesures pour vous donner une chance d'obtenir l'emploi. Quand il s'agit de décider des capacités des candidats, les employeurs ne peuvent pas se fonder sur de simples hypothèses liées à la situation de famille ou à tout autre motif de distinction illicite. Ils doivent les évaluer selon leurs propres points forts en tenant compte de leurs points faibles, bien entendu. Dans votre cas, la principale question sur laquelle la Commission devrait se pencher serait la suivante : situation de famille mise à part, êtes-vous la personne la plus qualifiée pour ce poste ? Votre employeur a le droit d'accorder la préférence à une personne plus compétente que vous. Mais si vous avez les qualités nécessaires, votre situation de famille n'est pas un motif acceptable pour vous empêcher de postuler cet emploi.

**Q**uestion : Croyez-le ou non, on m'a refusé un emploi parce que je suis marié. Il s'agit d'une affectation de courte durée dans un endroit isolé du Grand Nord où l'on n'engage, semble-t-il, que des célibataires. Je sais que ma femme ne pourrait pas m'accompagner, mais nous ne serions séparés que pour quelques mois. Ne s'agit-il pas de discrimination ?

**R**éponse : Il semble que oui. Si vous déposez une plainte officielle et que la Commission canadienne des droits de la personne fasse enquête, l'employeur pourrait donner une raison valable pour justifier son attitude à l'égard des personnes mariées. Il est toutefois difficile d'imaginer ce qu'elle serait. Si l'employeur ne fait que présumer de la façon dont *tous* les célibataires et *toutes* les personnes mariées s'accommodeent de l'isolement, il s'agit tout simplement d'un préjugé. Aux termes de la Loi canadienne sur les droits de la personne, vous avez le droit d'être considéré comme individu et non comme membre d'un groupe, par exemple, celui des "personnes mariées", auquel vous vous trouvez à appartenir. Si l'employeur n'avait pas une raison satisfaisante, le travail de la Commission serait de vous obtenir un dédommagement et de faire en sorte que les futurs postulants comme vous soient traités en fonction de leurs propres caractéristiques individuelles.

**Q**uestion : Je crois que toute cette affaire de droits de la personne n'est qu'une façon de camoufler la discrimination à l'égard des hommes. Voici ce qui se passe à mon bureau : toutes les femmes ont droit à des congés lorsque leurs enfants sont malades, mais qu'en est-il de moi ? Je n'ai pas d'enfant mais il serait juste que j'aie des congés pour m'occuper de certaines affaires personnelles. Pourquoi la Commission canadienne des droits de la personne ne fait-elle rien contre ce genre de discrimination ?

**R**éponse : La Loi canadienne sur les droits de la personne reconnaît les besoins spéciaux des enfants en stipulant que ne constitue pas un acte discriminatoire le fait pour un employeur d'accorder à ses employés (hommes et femmes) un congé ou des avantages spéciaux leur permettant de s'occuper de leurs enfants. La Loi n'oblige pas les employeurs à accorder des congés parentaux. Mais elle leur permet de le faire sans risquer qu'une plainte ne soit déposée à la Commission pour discrimination fondée sur la situation de famille.

**Q**uestion : J'aimerais demander une carte de crédit à ma banque. Il arrive que je tombe sur une aubaine ou que je vois quelque chose qui me plaît mais je n'ai pas suffisamment d'argent sur moi. Ce serait alors pratique d'avoir une carte de crédit. J'ai un bon emploi et je peux me débrouiller. Le problème, c'est mon mari. Sa cote de crédit n'est pas bonne et j'ai peur que pour cette raison la banque rejette ma demande. Est-ce que la Loi canadienne sur les droits de la personne peut m'aider ?

**R**éponse : Allez-y faites votre demande; vous ne devriez pas avoir de problème. Auparavant, les banques avaient l'habitude de rejeter les demandes lorsque le mari ou la femme du requérant présentait un risque, mais elles ne le font plus depuis que la Loi canadienne sur les droits de la personne interdit la discrimination fondée sur l'état matrimonial. Elles ont pour principe de considérer en tant qu'individus les hommes et les femmes qui demandent une carte de crédit sans tenir compte de la solvabilité de leur mari ou de leur femme. La situation est plus compliquée en ce qui concerne les prêts bancaires. En raison du droit des biens et de la famille et de certaines autres lois, il arrive parfois qu'un prêt soit refusé à cause de la cote de crédit du mari ou de la femme. Cependant, la cote de crédit de votre mari ne devrait pas nuire à vos chances d'obtenir une carte de crédit.

**U**n autre dépliant de cette série traite de la discrimination fondée sur le sexe, souvent étroitement liée à la discrimination fondée sur la situation de famille ou l'état matrimonial.

**C**royez-vous avoir été traité injustement à cause de votre état matrimonial ou de votre situation de famille ou pour tout autre motif de distinction illicite?

Si oui, peut-être que la Commission canadienne des droits de la personne peut vous aider.

**Administration centrale**  
Commission canadienne des droits de la personne  
400-90, rue Sparks  
Ottawa (Ontario)  
K1A 1E1  
Téléphone : (613) 995-1151  
Numéro Visuor : (613) 996-5211

#### Bureaux régionaux

**Atlantique**  
Adresse du bureau :  
300-5670, chemin Spring Garden  
Halifax (Nouvelle-Écosse)  
Téléphone : (902) 426-8380  
Numéro Visuor : (902) 426-9345

**Adresse postale :**  
C.P. 3545  
Succursale postale Halifax-Sud  
Halifax (Nouvelle-Écosse)  
B3J 3J2

**Québec**  
330-1253, avenue McGill College  
Montréal (Québec)  
H3B 2Y5  
Téléphone : (514) 283-5218  
Numéro Visuor : (514) 283-1869

**Capitale nationale**  
Adresse du bureau :  
915-270, rue Albert  
Ottawa (Ontario)  
Téléphone : (613) 996-0026  
Numéro Visuor : (613) 998-5927

**Adresse postale :**  
C.P. 2052, Succursale postale "D"  
Ottawa (Ontario)  
K1P 5W3

**Ontario**  
623-55 est, avenue St. Clair  
Toronto (Ontario)  
M4T 1M2  
Téléphone : (416) 973-5527  
Numéro Visuor : (416) 973-8912

**Prairies**  
718-275, avenue Portage  
Winnipeg (Manitoba)  
R3B 2B3  
Téléphone : (204) 949-2189  
Numéro Visuor : (204) 949-2882

**Alberta et Territoires du Nord-Ouest**  
416-10506, avenue Jasper  
Edmonton (Alberta)  
T5J 2W9  
Téléphone : (403) 420-4040  
Numéro Visuor : (403) 420-4108

**Ouest**  
600-609 ouest, rue Hastings  
Vancouver (Colombie-Britannique)  
V6B 4W4  
Téléphone : (604) 666-2251  
Numéro Visuor : (604) 666-3071

Vous pouvez téléphoner à ces bureaux à frais virés.

**L**a Loi canadienne sur les droits de la personne prévoit des amendes pouvant atteindre 50 000 \$ pour toute menace, intimidation ou discrimination contre la personne qui dépose une plainte auprès de la Commission ou qui participe à une enquête.

novembre 1986

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1986  
N° de cat. HR32-1/9-1984  
ISBN 0-662-54776-4

